

**MODELLO  
DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO EX  
D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 (IL “DECRETO”) DELLA  
SOCIETÀ E DEL GRUPPO  
UNOGAS ENERGIA S.P.A.**

Il presente documento, denominato “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (anche il **“Modello”**), è adottato da UNOGAS ENERGIA S.p.A. (**“Unogas”** ovvero la **“Società”**) e da applicarsi a tutte le società del Gruppo ed, in particolare, alla controllata **UNO TECH S.p.A. (“UnoTech”)** ed è stato redatto in attuazione dei disposti di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

## PARTE GENERALE

### INDICE

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....	3
1.1 IL DECRETO. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	3
1.2 LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001.....	11
1.3 I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI.....	13
1.4 LE SANZIONI.....	14
1.5 DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	15
SEZIONE SECONDA.....	17
IL GRUPPO UNOGAS.....	17
2.1 AVVIO DEL PROGETTO E INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI RICHIAMATI DAL D. LGS. N. 231/2001.....	24
2.2 IDENTIFICAZIONE DEI KEY OFFICER .....	25
2.3 ANALISI DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	25
2.4 GAP ANALYSIS ED ACTION PLAN.....	27
2.5 AGGIORNAMENTO E REVISIONE DEL MODELLO.....	27
SEZIONE TERZA.....	29
ORGANISMO DI VIGILANZA Art. 6 - D. Lgs. 231/2001.....	29
3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
3.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	30
3.3 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	31
3.4 DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA...	32
3.5 CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
3.6 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.....	33
3.7 ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
3.8 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI .....	37
3.9 FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	38
SEZIONE QUARTA.....	41
CODICE SANZIONATORIO.....	41
4.1 DEFINIZIONI .....	42
4.2 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO .....	42
4.3 SANZIONI.....	43
4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	44
4.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	44
4.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	44
4.7 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E PARTNER .....	44
4.8 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	45
4.9 MISURE A TUTELA DEI SOGGETTI SEGNALANTI .....	45

## SEZIONE PRIMA

### IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

#### 1.1 IL DECRETO. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

L'entrata in vigore del Decreto disciplinante la *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha segnato un momento di innovazione significativo nell'ambito dell'ordinamento pubblicistico penale.

Esso, infatti, istituisce, per la prima volta, una forma di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche per i fatti di reato materialmente commessi, nel loro *“interesse”* o a loro *“vantaggio”* (art. 5, comma 1), da soggetti inseriti stabilmente nell'organizzazione e precisamente:

**a)** da soggetti operanti in posizione apicale (vale a dire, ai sensi dell'art. 5, comma 1, *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente”*);

**b)** da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza ad opera di persone operanti in posizione di vertice.

In sostanza, accanto alla responsabilità penale dell'autore del reato, si colloca un'autonoma responsabilità dell'ente per il fatto altrui.

I destinatari della nuova disciplina sono *“gli enti forniti di personalità giuridica, le Società, le associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*. Le disposizioni non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'ente non è, tuttavia, chiamato a rispondere per ogni reato commesso da soggetti aziendali, ma solo per quei reati che sono previsti tassativamente dal Decreto e come di seguito indicati.

Il Decreto detta norme in ordine alla responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il legislatore ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

I reati presupposto a cui il Decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I dello stesso (artt. 24 e ss.). Nel suo testo originario il Decreto si riferiva soltanto ad alcuni **reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e art. 25), in particolare:

**a)** indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del Decreto);

**b)** concussione e corruzione (art. 25 del Decreto).

Tuttavia, dalla sua entrata in vigore fino ad oggi, l'ambito di applicazione del Decreto ha subito estensioni di importanza progressivamente maggiore e di rilevanza significativa per gli intermediari bancari e finanziari, includendo, nei reati presupposto al Decreto, le seguenti ulteriori tipologie di reati:

**c) reati contro la fede pubblica - Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo:** un primo intervento si è avuto con la *Legge n. 409 del 23 novembre 2001*, contenente “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*”, con la quale è stato inserito un art. 25-*bis* nel corpo del Decreto, che estende agli enti la responsabilità per i reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;

**d) reati societari:** segue il D. Lgs. n. 61 dell'11 aprile 2002, concernente la “*Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366*”, che ha inserito l'art. 25-*ter* nel testo del Decreto, estendendo agli enti la quasi totalità dei nuovi reati societari riformulati agli artt. 2621 ss. c.c.. La “*Legge sulla Tutela del Risparmio del 28 dicembre 2005, n. 262*” ha aggiornato e esteso tali reati e, di conseguenza, anche gli illeciti amministrativi degli enti, nonché ha aggiornato le relative sanzioni pecuniarie per gli enti, che sono state raddoppiate, e, successivamente, la legge n. 69 del

2015 rubricata **“Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”** - ha nuovamente modificato l’art. 25-ter del Decreto mediante la riformulazione dell’art. 2621 c.c. e l’introduzione degli artt. 2621-bis e 2621-ter c.c.;

**e) delitti informatici e trattamento illecito dei dati:** successivamente, nella *Legge n. 48 del 18 marzo 2008 di “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica”*, sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001, e *“Norme di adeguamento dell’ordinamento interno”* è stato introdotto nel Decreto l’art. 24-bis *“Delitti informatici e trattamento illecito di dati”*;

**f) delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell’ordine democratico:** un ulteriore intervento estensivo è quello della *Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo”*, sottoscritta a New York il 9 dicembre 1999, e *“Norme di adeguamento dell’ordinamento interno”* che, con l’art. 3, ha introdotto, nel testo del Decreto, l’art. 25-quater - *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (qualora commessi ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico)*;

**g) delitti contro la personalità individuale** (tratta di persone e pedo-pornografia) e **delitti contro la vita e l’incolumità individuale:** altro intervento estensivo in ordine di tempo è stato attuato attraverso la *Legge n. 228 dell’11 agosto 2003*, relativa alle misure contro la tratta di persone, che, con l’art. 5, ha introdotto, nel testo del Decreto, l’art. 25-quinquies - *Sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti contro la personalità individuale*. Ulteriori interventi in materia sono stati successivamente introdotti attraverso la *Legge n. 38 del 6 febbraio 2006 “Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet”*, che con l’art. 10, ha aggiornato l’art. 25-quinquies del Decreto attraverso la *Legge n. 7 del 9 gennaio 2006*, che, con l’art. 8, ha introdotto l’art. 25-quater.1 (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*) nel testo del Decreto;

**h) reati di abuso di mercato** (reati finanziari): la *Legge n. 62 del 18 aprile 2005* (Legge Comunitaria 2004) con l’art. 9 ha introdotto, nel corpo del Decreto, l’art. 25-sexies - *Abusi di mercato*, estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D. Lgs. n. 58/1998 -

Testo Unico della Finanza (Parte V Sanzioni – Titolo I-*bis* “Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato” - Capo II Sanzioni Penali). Tale intervento normativo ha inoltre introdotto analoga responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 187-*quinquies* del D. Lgs. n. 58/1998 Testo Unico della Finanza con riferimento agli illeciti amministrativi previsti nella Parte V Sanzioni – Titolo I-*bis* “Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato” - Capo III Sanzioni Amministrative);

**i) reati transnazionali:** estensione dell’area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dalla *Legge n. 146 del 16 marzo 2006* di “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*”, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, la quale, all’art. 10, ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di “reato transnazionale”;

**l) reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro:** l’art. 9 della *Legge n. 123 del 3 agosto 2007* ha inserito, nel corpo del Decreto, l’art. 25-*septies* introducendo la responsabilità amministrativa dell’ente in caso di commissione del reato di lesioni od omicidio colposo in violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

**m) antiriciclaggio:** il D. Lgs. 231 del 16 novembre 2007, che recepisce la III Direttiva europea antiriciclaggio, ha poi introdotto, nel corpo del Decreto, l’art. 25-*octies* (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e, da ultimo, con la *Legge n. 186 del 2014*, la nuova figura di “autoriciclaggio”;

**n) delitti di criminalità organizzata:** le fattispecie di delitto di “Associazione per delinquere” (art. 416 c.p.), “Associazione di tipo mafioso” (art. 416-*bis* c.p.’), “Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri” (art. 291-*quater* T.U. di cui al D.P.R. n. 43/1973) e “Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope” (art. 74 T.U. di cui al D.P.R. n. 309/1990) sono previsti, in relazione alla responsabilità amministrativa degli enti, dall’art. 10 della *Legge n. 146/2006*. Tali delitti rilevano quando aventi la natura di reato transnazionale ai sensi dell’art. 3 della *Legge n. 146/2006*. Tuttavia, a seguito dell’inserimento nel Decreto dell’art. 24-*ter*, i citati

delitti rilevano, ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, anche laddove non aventi il carattere di reato transnazionale;

**o) delitti contro l'industria e il commercio:** a tutela dell'ordine economico e del diritto individuale al libero svolgimento dell'attività imprenditoriale, la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha introdotto l'art. 25-*bis*.1 del Decreto, rubricato "Delitti contro l'industria e il commercio";

**p) delitti in materia di violazione del diritto d'autore:** altra estensione dell'area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dall'art. 15 della Legge n. 99 del 23 luglio 2009 che ha introdotto l'art. 25-*novies* all'interno del Decreto;

**q) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:** la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009), concernente la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione", adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché "Norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale", all'art. 4 ha introdotto nel Decreto l'art. 25-*decies* che prevede la responsabilità degli enti per i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 377-*bis* c.p.;

**r) reati ambientali:** il D. Lgs n. 121 del 7 luglio 2011 ha dato attuazione alla direttiva 2008/99/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 19 novembre 2008 sulla tutela penale dell'ambiente, nonché alla direttiva 2009/123/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 21 ottobre 2009 relativa all'inquinamento dei mari, introducendo, all'interno del Decreto, l'art. 25-*undecies*. Successivamente, la legge n. 68 del 2015 ha esteso l'ambito dei reati ambientali alle seguenti fattispecie: **i)** Inquinamento ambientale (inteso quale compromissione o deterioramento significativo e misurabile dello stato preesistente); **ii)** Disastro ambientale ovvero un'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema; **iii)** Impedimento del controllo ed omessa bonifica; **iv)** Associazione a delinquere (comune o mafiosa) aggravata e finalizzata al traffico ed abbandono di materiali ad alta radioattività; **v)** Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;

**s) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:** il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, che amplia i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal Decreto.

Il D. Lgs. 109/2012, in attuazione della Direttiva 2009/52/CE, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ha, tra l'altro, disposto l'introduzione nel Decreto dell'art. 25-*duodecies*;

**t) con la Legge n. 199 del 29 ottobre 2016,** viene compreso nel catalogo di cui agli articoli 24 e seguenti, anche la fattispecie **DI REATO DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO**, commesso nell'interesse ed a vantaggio dell'ente e con gli altri presupposto oggettivi e soggettivi di cui agli articoli 5, 6 e 7 del Decreto. La sanzione pecuniaria a carico dell'ente responsabile del reato di caporalato è stabilita tra **400 quote e 1.000 quote**;

**u) corruzione tra privati:** la Legge n. 190/2012 ha riformulato il testo dell'art. 2635 c.c., modificandone altresì la rubrica in «Corruzione tra privati» (in luogo dell' «Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità»). Si prevede ora che *“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni”*. Ai sensi della Legge n. 190/2012 sono stati quindi modificati gli articoli 25 e 25-*ter* del Decreto.

Ai sensi della Legge n. 190/2012 sono stati quindi modificati gli articoli 25 e 25-*ter* del Decreto ed, infine, con il D. Lgs. 38/2017, l'introduzione dell'art. 2635-*bis* del codice civile prevede invece una fattispecie diversa, quella di **ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE TRA PRIVATI**, che si articola in due ipotesi: “1. Offerta o promessa di denaro o altra utilità non dovute ai soggetti apicali o aventi funzione direttiva in società o enti privati finalizzata al compimento o alla omissione di un atto in violazione degli obblighi inerenti all'ufficio o degli obblighi di fedeltà, quando l'offerta o la promessa non sia accettata (comma 1); 2. Sollecitare, per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi



inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata (comma 2). Per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 c.c., si applica all'ente la sanzione pecuniaria da **400 A 600 QUOTE** (anziché da 200 a 400); per l'istigazione alla corruzione da **200 A 400 QUOTE**. Quindi, la sanzione pecuniaria edittale, nel massimo, può giungere sino a 900.000,00 euro nel primo caso e ad euro 600.000,00 nel secondo”.

\*\*\*\*\*

Ne deriva che, ad oggi, l'ente è chiamato a rispondere unicamente nel caso in cui una delle fattispecie criminose sopra menzionate venga commessa dal soggetto aziendale operante in posizione apicale ovvero sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti apicali.

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa all'ente deve sinteticamente osservarsi quanto segue.

In merito ai criteri oggettivi di attribuzione all'ente della responsabilità amministrativa, tre sono le condizioni previste dal Decreto, che consentono di collegare, ai fini della responsabilità, il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso “*nell'interesse*” o “*a vantaggio*” dell'ente;
- gli autori devono essere persone fisiche qualificate dalla posizione ricoperta in seno all'ente (di vertice o subordinata);
- tali soggetti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nell'ipotesi in cui gli autori del reato abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, la responsabilità dell'ente è infatti esclusa. Invero, il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo di soggetti diversi dall'ente recide il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica.

In tal caso, rimane del tutto indifferente anche l'eventuale vantaggio che l'ente può avere comunque tratto dal reato.

Per contro, nel caso in cui l'autore materiale abbia agito anche solo parzialmente nell'interesse dell'ente, il reato commesso darà luogo, comunque, a responsabilità amministrativa dell'ente medesimo. In merito ai criteri soggettivi di attribuzione della responsabilità all'ente, i parametri da valutare variano, a seconda che il reato sia commesso

da un soggetto aziendale operante in posizione di vertice ovvero da un soggetto aziendale operante in posizione subordinata.

Se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, dirigenza o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti in posizione apicale), l'esenzione da responsabilità dell'ente discende dalla prova delle seguenti quattro circostanze:

**a)** che, prima della commissione del fatto, siano stati adottati ed efficacemente attuati modelli di gestione ed organizzazione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

**b)** che il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli anzidetti sia stato affidato ad un apposito organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

**c)** che gli autori del reato abbiano tenuto le condotte illecite eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione predisposti;

**d)** che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (cfr. art. 6 comma 1 del Decreto).

L'intento del legislatore è, infatti, quello di ancorare la responsabilità dell'ente alla mancata adozione o al mancato rispetto di misure precauzionali, finalizzate a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti aziendali operanti in posizione di vertice e le cui condotte sono espressione della complessiva politica aziendale della Società o dell'ente.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (cfr. art. 7 comma 1 del Decreto).

Ciò significa che l'ente, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare di avere osservato gli obblighi di vigilanza. In merito, la legge puntualizza che *“in ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (cfr. art. 7 comma 2 del Decreto).

La disposizione in oggetto costruisce una sorta di presunzione a favore dell'ente, nel senso che, a differenza dell'ipotesi in cui il reato è commesso da soggetti operanti in posizione di vertice, se il reato è commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale, sarà onere del Pubblico Ministero provare la mancata adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione.

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato altresì a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto.

## **1.2 LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001**

Il punto chiave della disciplina normativa di cui al Decreto è rappresentato dai modelli di organizzazione e gestione, la cui adozione ed efficace attuazione, in fase anteriore alla commissione di un reato, comporta l'esenzione da responsabilità della persona giuridica. L'art. 6 comma 2 del Decreto precisa le caratteristiche cui devono rispondere i modelli in oggetto.

I modelli di organizzazione devono, in particolare, ottemperare alle seguenti linee-guida:

- individuazione della sfera di attività nel cui ambito possono essere commessi taluno dei reati presupposto previsti nel catalogo di cui sopra e contenuto negli articoli 24 e seguenti del Decreto (c.d. mappatura del rischio);
- previsione di protocolli e procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio - reato;
- statuizione di norme di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- previsione di un sistema disciplinare adeguato, al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'attenta lettura delle disposizioni già citate e, segnatamente, degli artt. 6 e 7 del Decreto, consente altresì di formulare un'ultima considerazione in punto ai modelli di organizzazione.

Il Decreto in esame prevede modelli organizzativi distinti in relazione alla qualità soggettiva rivestita dagli autori del reato (soggetti apicali ovvero soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

Tuttavia, la tipologia dei reati presupposto disciplinati nel Decreto non sembra consentire una netta distinzione tra fattispecie criminose la cui commissione appaia più facilmente ascrivibile a soggetti apicali ovvero a soggetti subordinati.

L'unica eccezione a tale considerazione potrebbe apparire riconducibile a taluni reati societari, i quali, in ragione della loro natura di reati "propri", appaiono ascrivibili unicamente a determinati soggetti (amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori, revisori, soci).

Sicché l'assenza di una qualifica formale in capo all'autore del reato potrebbe, comunque, non comportare un'automatica esenzione di responsabilità.

Inoltre, occorre altresì evidenziare come gli stessi reati "propri" possano ben essere commessi da "chiunque" (dipendente o meno), a titolo di concorso eventuale.

In ragione di quanto detto, la Società, ai fini della redazione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, ha ritenuto preferibile individuare, previa mappatura delle aree societarie a rischio, delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in relazione alle attività dalla stessa svolte e non alla tipologia dei soggetti coinvolti, sì da prevenire tutte le ipotesi di reato dinanzi descritte, qualunque sia il soggetto al quale esse risultino ascrivibili.

### **1.3 I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI**

L'ente non sarà così ritenuto responsabile qualora, prima della commissione del reato, abbia adottato dei **“Modelli organizzativi idonei a prevenire reati”**.

Tali modelli, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, saranno oggetto di una valutazione di efficacia preventiva da parte del giudice e dovranno avere i requisiti previsti dalla norma citata. In particolare, ai sensi dell'art. 6 della norma citata, sarà necessario provare quanto segue:

- a) **L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**
- b) **Il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;**
- c) **Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;**
- d) **Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto il Modello dovrà:

- a) **Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;**
- b) **Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;**

- c) **Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;**
- d) **Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;**
- e) **Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.**

Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b) del Decreto, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) Una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

#### **1.4 LE SANZIONI**

Nel caso in cui dovesse venire accertata la responsabilità della persona giuridica, il giudice penale potrà irrogare le relative sanzioni, che si bipartiscono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, applicabili, queste ultime, anche in via cautelare.

Le sanzioni previste, dunque, sono di due tipi: le sanzioni pecuniarie, che vengono sempre applicate, e la cui commisurazione per quote varia da un minimo di **Euro 25.822,84** a un massimo di **Euro 1.549.370,60**, e le seguenti sanzioni interdittive, che possono essere applicate, anche in via cautelare, ai sensi degli artt. 45 e ss. del Decreto:

- a) *l'interdizione dall'esercizio dell'attività;*

- *b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;*
- *c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;*
- *d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;*
- *e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

## **1.5 DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dalla Società in ottemperanza al disposto del Decreto ed applicato all'interno del Gruppo, si applicherà ai seguenti soggetti:

- **Amministratori della Società:** con questo termine si indicano tutti i componenti del Consiglio d'Amministrazione delle Società del Gruppo;
- **Sindaci della Società:** con questo termine si indicano tutti i componenti del Collegio Sindacale, siano essi effettivi o supplenti e nell'ambito delle Società del Gruppo che abbiano nominato detto organismo;
- **Direttori di Divisione:** con questo termine si indicano tutti i soggetti direttori di Divisioni operative all'interno della Società, ovvero tutti i soggetti dotati di autonomia funzionale e finanziaria, nonché i soggetti loro sottoposti aventi funzioni dirigenziali;
- **Collaboratori:** con questo termine si indicano tutti i collaboratori della Società.

Con esclusivo riferimento al Codice Etico, le norme e i criteri generali di condotta in esso contenuti si applicheranno anche ai seguenti soggetti:

- **Clienti:** con questo termine si indicano tutti i soggetti che richiedano prestazioni alla Società, dietro la corresponsione di un determinato corrispettivo;

- **Fornitori:** con questo termine si indicano tutti i soggetti ai quali la Società richiede di effettuare delle determinate prestazioni, dietro il pagamento di un determinato corrispettivo.

In ogni caso, le condotte dei clienti e dei fornitori non potranno essere oggetto di sanzioni irrogate dall'Organismo di Vigilanza della Società. Solamente in caso di una violazione grave e ripetuta delle norme generali contenute nel Codice Etico, la Società può giustificare la risoluzione dei rapporti in essere con i suindicati soggetti.



## SEZIONE SECONDA

### IL GRUPPO UNOGAS

Il Gruppo Unogas opera dal 2003 nel mercato del gas naturale, dell'energia elettrica e dei servizi energetici. È stato uno dei primi operatori ad ottenere dal Ministero delle Attività Produttive l'autorizzazione alla vendita di gas naturale sull'intero territorio.

#### LA COSTITUZIONE DEL GRUPPO UNOGAS

In particolare, la società **UNOGAS**, presente inizialmente solo nel mercato del gas naturale, nel 2008 ha esteso la commercializzazione anche al settore dell'energia elettrica.

Nel 2006 è stata costituita **Unogas Tech, oggi denominata Uno Tech**, che “si occupa di utilizzo razionale dell'energia e di contenimento dei consumi di combustibile, in particolare nel mercato residenziale. La società propone soluzioni tecnologicamente avanzate al fine di conseguire un risparmio energetico ed un miglioramento delle condizioni di comfort abitativo”.

Infine nel 2009 è stata costituita la società **UnoSec**, con l'unico scopo di fornire servizi alle altre due società del Gruppo nell'ambito di rapporti di service.

In data 3 luglio 2015 è stata costituita la società Uno Holding Srl, capitale sociale Euro 50.000 aventi quali soci Fabio De Martini con il 51% delle quote e Walter Lagorio con il 49%, nella quale i soci hanno conferito le loro azioni possedute in Unogas Energia S.p.A. (rispettivamente 51% e 49%) come da perizia asseverata di un professionista indipendente, il Dott. Vittorio Rocchetti, depositata presso il tribunale di Genova in data 02.07.2015 con cronologico 4891; pertanto la Uno Holding è venuta a detenere il 100% del capitale sociale di Unogas Energia S.p.A.

In data 4 agosto 2015 acquisì il 100% della società Geo Spa, a seguito della quale Unogas Energia S.p.A. si trovava ad avere le seguenti ulteriori partecipazioni: **i)** il 100% del capitale sociale della società Plurienergia S.p.A., capitale sociale Euro 500.000, attiva nella vendita di gas ed energia elettrica nell'area milanese; **ii)** il 51% del capitale sociale della

società Geo Nord Est S.r.l. (di cui un altro 9% è posseduto dalla Plurienergia S.p.A.) capitale sociale Euro 100.000, attiva nella vendita di gas ed energia elettrica nell'area del triveneto; **iii)** il 51% del capitale sociale della società Geo Energy S.r.l., capitale sociale Euro 100.000, attiva nella vendita di gas ed energia elettrica nel Piemonte. Nel settembre 2016 le società Geo, Plurienergia, Gekko e Unosec vennero fuse per incorporazione in Unogas Energia SpA.

La Società Unogas ha come oggetto sociale:

A) Il commercio, il deposito, la distribuzione, l'importazione e l'esportazione di combustili liquidi, solidi, gassosi, di lubrificanti e, più in generale, di prodotti petroliferi e derivati del petrolio.

B) La produzione, la distribuzione, la commercializzazione, l'importazione e l'esportazione di energia elettrica.

C) Lo studio, realizzazione, installazione e commercio di impianti e apparecchiature per il riscaldamento, ventilazione, umidificazione, raffreddamento, condizionamento, refrigerazione, cogenerazione e teleriscaldamento, nonché per impianti fotovoltaici ed impianti solari.

D) Il commercio, deposito, costruzione di impianti di trattamento e depurazione acque e fanghi, di incenerimento rifiuti solidi urbani, di qualsiasi tipo e provenienza, la gestione di discariche per rifiuti solidi urbani, speciali, tossico-nocivi, ivi compreso la raccolta e trasporto degli stessi.

E) Lo studio, realizzazione e gestione di impianti di stoccaggio per olii minerali e/o vegetali, anche esausti, concimi liquidi.

F) La manutenzione ordinaria e straordinaria, la gestione, sotto qualsiasi forma e quindi anche attraverso appalti e/o concessioni, degli impianti e delle apparecchiature attinenti le attività descritte ai punti A), B), C), D), ed E), nonché l'esercizio dell'attività di noleggio dei propri mezzi.

La Società potrà assumere interessenze e partecipazioni, semprechè la partecipazione sia strumentale all'oggetto sociale in società aventi scopo analogo, affine e

connesso al suo oggetto sociale. Essa potrà compiere, in forma comunque non prevalente, qualsiasi operazione commerciale, mobiliare, immobiliare, finanziaria ritenuta necessaria ed utile al fine del conseguimento dell'oggetto sociale.

#### **IL SISTEMA DI GOVERNANCE DELLA CAPOGRUPPO**

La Società, seppur lo statuto prevede anche la possibilità che la stessa venga amministrata da un amministratore unico, è amministrata da un Consiglio di Amministrazione di composizione collegiale.

Gli amministratori durano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi, stabilito all'atto della nomina, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica; gli amministratori sono rieleggibili.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, in particolare, sono riconosciute ad esso tutte le facoltà per l'attuazione dell'oggetto sociale, che non siano dalla legge o dal presente statuto, in modo tassativo riservate all'Assemblea dei soci.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può delegare, ai sensi dell'art. 2381 c.c., parte delle proprie attribuzioni, anche con facoltà di subdelega, ad uno dei suoi componenti, che rivestirà il ruolo di consigliere delegato, e/o al comitato esecutivo, determinando i limiti della delega e può altresì delegare a terzi il potere di compiere singoli atti o categorie di atti, determinandone i relativi poteri. In ogni caso la delega non potrà superare i limiti di legge.

Rimarranno di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione e non potranno essere delegate:

- a) la determinazione dell'indirizzo generale della Società, nonché l'adozione e la modifica del business plan e dei budget annuali;
- b) la determinazione della politica gestionale di bilancio;

c) la preparazione ed approvazione dei programmi annuali di approvvigionamento dei prodotti ed approvazione dei programmi annuali di vendita dei medesimi prodotti e delle prestazioni di servizi;

d) la costituzione di diritti reali di godimento e di garanzia sui beni sociali, assoggettamento dei beni sociali ed altri pesi ed oneri;

e) l'acquisto e vendita di partecipazioni azionarie;

f) le politiche di investimento da assumersi anche nei confronti delle società collegate e nell'ambito degli organi delle stesse, specie per quanto attiene a loro delibere per operazioni del tipo sopra elencate;

g) la nomina degli organi sociali delle società collegate;

h) le proposte all'assemblea degli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative;

i) la fusione per incorporazione inerente la società nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505 *bis* c.c.;

j) la scissione della Società;

k) le proposte all'assemblea di riduzione capitale in caso di recesso di uno dei soci;

l) l'assunzione e la cessione di partecipazioni, aziende e/o rami d'azienda;

m) la determinazione di eventuali regolamenti interni.

Al Consiglio di Amministrazione spetta, comunque, il potere di vigilare e di avocare a sé le operazioni rientranti nella delega, oltre che il potere di revocare le deleghe.

Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e di due supplenti. La nomina dei sindaci viene effettuata sulla base di liste presentate dai soci e contenenti un numero di candidati elencati mediante un numero progressivo. In mancanza di liste il Collegio Sindacale ed il suo Presidente vengono nominati dall'Assemblea con le maggioranze di legge. Il Collegio Sindacale esercita le funzioni previste dall'art. 2403 del c.c..

Unogas Tech è stata costituita in data 5 dicembre 2006 ed ha come oggetto sociale:

- a) l'acquisto, la vendita diretta o per conto terzi di apparecchiature di condizionamento e riscaldamento a combustibile liquido, solido e gassoso; la progettazione, la costruzione, l'installazione, la manutenzione e la gestione di impianti di condizionamento di aria, termici, di ventilazione, antincendio, di impianti idrosanitari, di impianti per il trasporto e l'utilizzazione di gas allo stato liquido ed aeriforme e di reti di distribuzione del gas, così come tutte le opere di distribuzione del calore e di energia connesse, di grandi cucine e lavanderie, di apparecchiature medicali, impianti radiologici e biomedicali, infine opere edili connesse a tutti gli impianti di cui sopra, isolamenti termici e acustici e impianti fotovoltaici e impianti a pannelli solari;
- b) il commercio, il deposito, la distribuzione, l'importazione, l'esportazione, l'esportazione di combustibili liquidi, solidi, gassosi, di lubrificanti e, più in generale, di prodotti petroliferi, detergenti, fertilizzanti, anticrittogamici e quanto altro affine alle voci sopra citate;
- c) la produzione e la vendita di energia elettrica, di cogenerazione e rigenerazione;
- d) lavori speciali quali impianti di sollevamento, di potabilizzazione, di depurazione delle acque e impianti di trattamento rifiuti.

Nello specifico, Unogas Tech, oggi Uno Tech, si occupa di:

- elaborare studi di fattibilità per la messa a norma degli impianti, per la riqualificazione energetica e per l'eliminazione di eventuali carenze funzionali riscontrate nel sistema edificio-impianto;
- progettare, nell'ambito di interventi di trasformazione o di riqualificazione, porzioni di impianto di riscaldamento e di raffrescamento adottando soluzioni innovative rivolte al raggiungimento dell'efficienza, dell'affidabilità e della sicurezza in tema di risparmio energetico;
- studiare sistemi energetici innovativi con riferimento alla produzione contemporanea di energia elettrica e termica (cogenerazione).

Unosec aveva come oggetto sociale:

la fornitura di servizi e consulenze per le aziende in generale ed, in particolare:

- a) elaborazione dati contabili e servizi informatici e tecnologici;
- b) gestione amministrativa, finanziaria, gestionale e fiscale;
- c) gestione di strutture hardware e di telecomunicazioni;
- d) consulenze per l'approvvigionamento di materie prime del settore energetico;
- e) gestione dei rapporti con gli enti preposti al controllo del settore Gas ed Energia Elettrica;
- f) ogni qualsiasi altra consulenza in materia societaria.

La società poteva svolgere tutte le altre attività commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari che erano ritenute dall'organo amministrativo strumentali ed accessorie, connesse, necessarie od utili per la realizzazione delle attività che costituiscono l'oggetto sociale, assumere interessenze e partecipazioni in altre società aventi per oggetto attività analoghe affini o connesse alle proprie, sia direttamente che indirettamente, sia in Italia che all'estero, nonché rilasciare garanzie e fidejussioni a favore di terzi, anche a titolo gratuito. Il tutto purché non nei confronti del pubblico e purché tali attività non vengano svolte in misura prevalente rispetto a quelle che costituiscono l'oggetto sociale, sempreché la partecipazione sia strumentale all'oggetto sociale in società aventi scopo analogo, affine e connesso al suo oggetto sociale. Essa potrà compiere, in forma comunque non prevalente, qualsiasi operazione commerciale, mobiliare, immobiliare, finanziaria ritenuta necessaria ed utile al fine del conseguimento dell'oggetto sociale.

\*\*\*\*\*

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli

*stakeholders*: *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

La Società e, più in generale, le altre società del Gruppo hanno quindi inteso avviare una serie di attività di manutenzione del proprio modello organizzativo volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

La metodologia scelta per eseguire la realizzazione del Modello applicato all'interno del Gruppo, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il progetto è articolato nelle cinque fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue (anche il **“Progetto”**).

<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>
<i>Fase 1</i>	<b><i>Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.</i></b> <i>Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione e preliminare individuazione dei processi / attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 (processi / attività c.d. “sensibili”).</i>
<i>Fase 2</i>	<b><i>Identificazione dei key officer.</i></b> <i>Identificazione dei key officer, ovvero delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree / attività sensibili, nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento e un piano di interviste dettagliato.</i>

<b>Fasi</b>	<b>Attività</b>
Fase 3	<b>Analisi dei processi e delle attività sensibili.</b> <i>Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi / attività di compliance.</i>
Fase 4	<b>Gap analysis ed Action Plan.</b> <i>Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e delle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo (processi e procedure).</i>
Fase 5	<b>Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.</b> <i>Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di Confindustria.</i>

## 2.1 AVVIO DEL PROGETTO E INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI RICHIAMATI DAL D. LGS. N. 231/2001

L’art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili” (di seguito, “processi sensibili” e “attività sensibili”).

Scopo della **Fase 1** è stato appunto l’identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell’intervento e l’individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

In particolare, a seguito della presentazione del Progetto, si è provveduto a creare un *Team* di lavoro composto da professionisti esterni e risorse interne della Società con assegnazione dei rispettivi compiti e ruoli operativi. Propedeutica all’individuazione delle attività sensibili è stata l’analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l’attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell’intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l’analisi della stessa, da un punto di vista sia tecnico - organizzativo sia legale, ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.



Al termine della Fase 1 è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del Progetto.

## **2.2 IDENTIFICAZIONE DEI KEY OFFICER**

Scopo della **Fase 2** è stato quello di identificare i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “*key officer*”), completando e approfondendo l’inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni. Sono stati considerati, quindi, *key officer*, oltre all’Amministratore Delegato, le prime linee responsabili delle funzioni coinvolte nello svolgimento dei processi sensibili.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nel corso della Fase 2, al termine della quale è stata definita una preliminare “mappa dei processi/attività sensibili” verso cui indirizzare l’attività di analisi, tramite interviste ed approfondimenti, della successiva Fase 3:

- *raccolta di ulteriori informazioni attraverso approfondimenti nell’analisi documentale e incontri con i referenti interni del Progetto nonché con il Team di Lavoro;*
- *identificazione di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo;*
- *predisposizione della mappa che “incrocia” i processi/attività sensibili con i relativi key officer; predisposizione di un piano dettagliato di interviste da eseguire nella successiva Fase 3.*

## **2.3 ANALISI DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI**

Obiettivo della **Fase 3** è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile individuato nelle Fasi 1 e 2: **i)** le sue fasi principali, **ii)** le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, **iii)** gli elementi

di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al Decreto.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal Decreto.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire, per ogni attività sensibile, i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

- *esistenza di procedure formalizzate;*
- *tracciabilità e verificabilità ex post delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;*
- *segregazione dei compiti;*
- *esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.*

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 3, al termine della quale è stato elaborato il documento “Mappa dei processi/attività sensibili”, i cui contenuti fondamentali sono:

- *esecuzione di interviste strutturate con i key officer, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:*
  - *i processi elementari/attività svolte;*
  - *le funzioni/ soggetti interni/ esterni coinvolti;*
  - *i relativi ruoli/ responsabilità;*
  - *il sistema dei controlli esistenti;*
  - *condivisione con i key officer di quanto emerso nel corso delle interviste;*
- *formalizzazione della mappa dei processi/ attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.*

## 2.4 GAP ANALYSIS ED ACTION PLAN

Lo scopo della **Fase 4** è consistito nell'individuazione: **i)** dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal Decreto e **ii)** delle azioni di miglioramento dell'assetto organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al Decreto ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal Decreto e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa Fase 4, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di *gap analysis* e del piano di attuazione (cd. *Action Plan*) con il Team di Lavoro e l'Alta Direzione:

- *gap analysis: analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente ("as is") ed un modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme alle previsioni del Decreto ("to be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice Etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;*
- *predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).*

## 2.5 AGGIORNAMENTO E REVISIONE DEL MODELLO

Scopo della **Fase 5** è stato quello di manutenzionare il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del Decreto e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La realizzazione della Fase 5 è normalmente supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società, anche su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, nei casi in cui si dovesse rendere necessaria l'attività di aggiornamento e revisione del Modello, sia per esigenze derivanti dall'estensione del catalogo dei reati presupposto di cui al Decreto, sia per intervenuti mutamenti all'interno del Gruppo, che diversifichino o possano ampliare le aree di rischio ai sensi del Decreto.

## SEZIONE TERZA

### ORGANISMO DI VIGILANZA ART. 6 - D. LGS. 231/2001

#### 3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello predisposto dalla Società, risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- **professionalità**, poiché dotato di una serie di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di struttura costituita *ad hoc* e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello.

Ciascuna società del Gruppo ha definito il proprio Organismo di Vigilanza (anche "OdV") come un organo collegiale composto da tre soggetti; in ogni caso, la maggioranza dei componenti dell'OdV deve essere esterna alla Società e ciascun componente deve essere dotato dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, di cui uno con funzioni di Presidente ed uno con le funzioni di Segretario – individuati nella delibera di nomina, ovvero anche con successiva determinazione dell'OdV.

Ciascuna società del Gruppo, cui sarà eventualmente applicabile il presente documento, provvederà in tale senso alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza nella composizione di cui sopra.

### 3.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La concreta ed efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla creazione di un organismo chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione adottato all'interno dell'organizzazione societaria.

In tal senso, il dettato normativo è inequivoco, posto che l'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto dispone infatti che, ai fini dell'esenzione da responsabilità, l'ente è tenuto a provare non solo di avere adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, bensì anche di avere istituito un organismo dotato di *"autonomi poteri di iniziativa e controllo"*.

Per garantire il rispetto del Modello, ciascuna società del Gruppo ha dunque istituito un OdV chiamato ad esercitare una duplice funzione:

- una funzione di *controllo* sull'idoneità e sulla concreta attuazione del Modello;
- una funzione di *consulenza*, finalizzata ad un adeguamento del Modello, anche in termini modificativi, alle esigenze di prevenzione.

L'identificazione dell'anzidetto organo, come richiesto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è avvenuta in conformità ai seguenti principi:

**a) autonomia e indipendenza.** L'OdV deve godere di un'autonomia operativa e di *budget*, sì da poter operare per il raggiungimento dei suoi scopi istituzionali, vigilando senza condizionamenti, con obiettività e serenità di giudizio;

**b) professionalità.** L'OdV deve essere composto da persone dotate di elevata competenza tecnico - professionale;

**c) continuità d'azione.** L'OdV deve svolgere la funzione di revisione interna in termini continuativi e nel rispetto dell'obiettività di giudizio in sede di verifica.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e degli eventuali contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV potrà avvalersi, altresì, del supporto di ulteriori funzioni aziendali facenti capo alla società, che, di volta in volta, potranno risultare utili per lo svolgimento delle attività indicate, nonché dell'ausilio di consulenti esterni, individuati per la loro riconosciuta professionalità e formalmente incaricati.

Nell'esercizio della propria attività l'OdV opererà in piena autonomia, con il solo rispetto del mandato ricevuto ed avrà libero accesso a tutti gli uffici della Società, senza necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione e/o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

Le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcuna struttura aziendale, fatta salva l'attività di vigilanza espletata dal Consiglio di Amministrazione, al fine di valutare l'adeguatezza degli interventi effettuati dal medesimo Organismo, posto che all'Organo Amministrativo risulta riconducibile la responsabilità ultima in ordine all'efficace attuazione del Modello.

### **3.3 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

I componenti dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione. Non potrà essere nominati soggetti:

(i) nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna o decreto penale di condanna, ancorché non ancora passati in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta *ex art.* 444 c.p.p. per uno dei reati previsti dal Decreto (e sue successive modifiche ed integrazioni);

(ii) che sia sottoposto ad indagini da parte della Autorità Giudiziaria per reati previsti dal Decreto e nel catalogo di cui agli articoli 24 e seguenti;

(iii) che si trovi nelle ipotesi previste dall'art. 2382 c.c.;

(iv) che si trovi in conflitto di interesse con la Società.

Le predette circostanze costituiscono cause di ineleggibilità e, ove sopravvenute alla nomina, comportano l'immediata revoca dell'incarico.

L'OdV avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, dallo stesso proposta, in ordine alla quale esso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

### **3.4 DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA**

L'OdV rimarrà in carica per un periodo non superiore a tre esercizi, salvo una diversa durata che potrà essere determinata in sede di nomina e conferimento di incarico da parte del Consiglio di Amministrazione ed i componenti potranno essere rinominati.

In caso di cessazione in corso di mandato di uno dei componenti, il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla sostituzione del predetto componente, mentre, nel caso di cessazione di due componenti dello stesso, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere all'integrale nomina dello stesso.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto; ovvero,

- la condanna con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importi l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- la mancata partecipazione a due o più riunioni, senza giustificato motivo, nell'arco di dodici mesi consecutivi;

- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti nel presente documento.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'OdV sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- i)** una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza; l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di



Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento); nel caso di membro interno, l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza. L’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’Organismo;

ii) nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;

iii) il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

### **3.5 CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA**

L’OdV si riunisce ogni volta in cui ne ravvisi l’opportunità. È fatto, in ogni caso, obbligo all’OdV di riunirsi almeno una volta per trimestre o, comunque, almeno quattro volte per ciascun esercizio.

Le riunioni dell’OdV sono convocate dal Segretario, mediante avviso contenente l’ordine del giorno, inviato anche a mezzo telefax o posta elettronica, almeno tre giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno un giorno prima di tale data. All’esito di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dal componente monocratico e dal segretario da questi individuato.

Le delibere dell’OdV sono legittimamente assunte con il voto favorevole della maggioranza dei suoi componenti.

### **3.6 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

I componenti dell’OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell’esercizio delle sue funzioni.

I predetti devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo viene trattata in conformità alle previsioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e come novellato e modificato dal GDPR – Regolamento UE 679/2016.

### **3.7 ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Le funzioni dell'OdV consistono, in via esemplificativa e non tassativa, nel:

- vigilare sull'osservanza dei flussi informativi di cui al presente Modello, nonché sul rispetto delle prescrizioni, individuate nella Parte Speciale dello stesso, da parte dei soggetti apicali e di persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza;

- vigilare sull'efficacia ed adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura societaria ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto;

- vigilare sul rispetto e la coerenza delle azioni poste in essere con i principi di *corporate governance* adottati dalla Società;

- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione integrazioni, aggiornamenti e/o modifiche del Modello, in relazione alla mutata normativa applicabile, a modifiche intervenute nell'operatività aziendale e negli assetti organizzativi interni, ovvero alla sopravvenuta necessità di elaborare, in ambito aziendale, procedure più efficaci in chiave preventiva;

- curare la raccolta, l'esame e la conservazione delle informazioni e segnalazioni ricevute.

Per l'espletamento delle suddette funzioni, l'OdV potrà esercitare, mediante i suoi componenti, anche disgiuntamente, l'ordinaria attività di vigilanza, nonché l'attività diretta a ricevere informazioni e segnalazioni dai responsabili delle singole aree a rischio, dai funzionari, dipendenti, amministratori, dirigenti.

Ove nello svolgimento delle suddette attività emerga la necessità dell'intervento e/o dell'ausilio di un professionista specializzato, il componente dell'Organismo potrà avvalersi del contributo professionale di consulenti esterni, dotati delle necessarie specializzazioni e/o competenze, entro i limiti del budget aziendale stanziato a beneficio del medesimo Organismo.

In coerenza con i principi generali di cui sopra, sono affidati all'OdV i seguenti compiti operativi:

- monitorare, affinché il Modello venga adeguatamente diffuso e compreso all'interno dell'organizzazione aziendale; a tal fine provvederà, previa consultazione con il Direttore Generale (se nominato) ovvero di concerto con il Responsabile del personale, a diffondere una circolare interna, rivolta a tutto il personale, in cui vengano illustrati i contenuti del Decreto, il Modello adottato e le sue eventuali modifiche, con particolare riferimento alle norme di condotta, ai protocolli e alle procedure adottate; provvederà ad indirizzare a tutto il personale una nota esplicativa, contenente le novità riguardanti il sistema disciplinare e predisporrà altresì una nota informativa sul decreto legislativo, il Modello, le norme di condotta, i protocolli e le procedure ivi adottati, da allegare alla lettera di assunzione di ciascun lavoratore;

- monitorare, affinché il Modello venga pubblicizzato all'esterno della società, in tutti i rapporti intercorrenti con i consulenti, i fornitori, i *partner* ed i clienti, mediante predisposizione di apposite informative sulle nuove politiche e procedure adottate dalla società e formulando, ove possibile, clausole contrattuali che sanzionino l'inosservanza del Modello e delle norme di condotta, protocolli e procedure in esso contenute;

- organizzare, in occasione dell'applicazione del Modello, corsi di formazione diversificati, per tutti i soggetti aziendali, apicali e non, al fine di illustrare i contenuti del Modello e, in generale, promuovere l'attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del corretto funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, individuate nella Parte Speciale del presente Modello, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, il *management* ed i responsabili delle singole aree a rischio, nell'ambito delle rispettive funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di commissione di reati implicanti una responsabilità amministrativa dell'ente. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via *e-mail*) e non anonime;

- effettuare, attraverso controlli di *routine* e a sorpresa, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;

- assicurare l'elaborazione di un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure, in particolare nelle aree di attività a rischio individuate, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale.

Devono essere immediatamente comunicati all'OdV i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto o, comunque, inerenti l'attività aziendale.

A titolo esemplificativo devono essere trasmesse all'OdV le seguenti informazioni relative:

- alle decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici, qualora presenti;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali l'Autorità Giudiziaria procede per i reati di cui al Decreto o, comunque, inerenti all'attività aziendale;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- ad eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa;

- ad eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- ad ogni significativa variazione dei documenti redatti ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- alle notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti nonché gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- al bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- alle operazioni percepite come “a rischio” (ad esempio: pagamenti e/o incassi realizzati attraverso operazioni di triangolazione, ecc.);
- alle operazioni in violazione dell’art. 49 D. Lgs. 231/07 (operazioni in denaro contante e/o titoli, per importi superiori alla soglia di legge).

### **3.8 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI**

Nell’ambito dell’espletamento delle proprie funzioni, l’OdV mette a disposizione del Consiglio di Amministrazione, affinché possa effettuare in qualsiasi momento, anche a campione, verifiche e controlli, tutti i *report* aventi ad oggetto le ispezioni effettuate di propria iniziativa, le ispezioni effettuate dai responsabili delle aree a rischio, nonché le segnalazioni ricevute dai predetti responsabili.

L’OdV riferisce in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Gli incontri con gli organi societari e con il Presidente cui l’Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L’OdV cura l’archiviazione della relativa documentazione.

L’Organismo di Vigilanza predisponde:

**CON CADENZA ANNUALE**, una relazione riepilogativa dell’attività svolta nell’anno in corso ed un piano delle attività previste per l’anno successivo, da presentare al

Consiglio di Amministrazione. Detta relazione conterrà, in via di sintesi, l'attività svolta, le eventuali criticità rilevate e gli interventi migliorativi pianificati per l'esercizio successivo;

**II) IMMEDIATAMENTE**, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e, in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Presidente e all'Amministratore Delegato.

Le relazioni periodiche predisposte dall'OdV sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

### **3.9 FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

In ogni caso, l'OdV deve essere immediatamente informato circa ogni atto di indagine o altro provvedimento notificato ad un soggetto apicale, che possa comportare l'applicazione di taluno dei reati presupposto previsti dal Decreto.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le funzioni aziendali, che operano nell'ambito delle attività sensibili, devono trasmettere all'OdV le informazioni concernenti: **i)** le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello, anche su richiesta (*report* riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); **ii)** eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili (ad esempio: prospetti periodici riepilogativi sui contratti ottenuti a seguito di gare con soggetti pubblici a livello nazionale ed internazionale, sugli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata, notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità, informazioni relative a nuove assunzioni di personale o utilizzo di risorse finanziarie per l'acquisto di beni o servizi o altre attività di investimento, ecc.);

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere la Società;

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;

- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;

- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Per quanto concerne *partner*, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: **i)** alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di reati richiamati dal Decreto; **ii)** a comportamenti non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; **iii)** a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

- il dipendente che venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'OdV;

- i *partner*, i consulenti, i collaboratori esterni, per quanto riguarda i rapporti e le attività svolte nei confronti della Società, possono effettuare direttamente all'OdV l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;

- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'OdV provvederà tempestivamente e capillarmente a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;

- l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;

- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.



La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

## **SEZIONE QUARTA**

### **CODICE SANZIONATORIO**

La Società si impegna, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, a rendere conoscibile a tutti i soggetti ad essa riconducibili il presente codice sanzionatorio. A tal fine, realizza tutte le iniziative adeguate al raggiungimento di tale scopo.

#### **4.1 DEFINIZIONI**

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, previste nei seguenti articoli, sono soggetti in posizione apicale, ai sensi della lettera a) e b) dell'art. 5 del Decreto:

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli, si considerano soggetti, di cui al comma precedente, gli Area Manager e i Responsabili di Divisione.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli si intende:

- a) per violazione colposa, quella che, anche se preveduta, non è voluta, e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini, discipline e degli standards del Modello;
- b) per violazione dolosa quella prevista, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida del Modello.

Salvo prova contraria, la violazione del Modello si considera dolosa.

#### **4.2 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO**

È compito dell'OdV verificare la corretta applicazione degli standards e delle procedure, nonché vigilare sulla corretta applicazione del Modello.

L'OdV riscontra direttamente le violazioni del Modello oppure si avvale dei responsabili delle singole divisioni.

Ogni dipendente della Società deve segnalare, mediante comunicazione scritta, ogni violazione all'OdV, ovvero mediante opportuni canali di reporting che l'Organismo si impegna ad approntare. In ogni caso, la Società si impegna a rispettare la riservatezza dei segnalanti, al fine di evitare ogni tipo di ritorsione.

Nel caso sopra specificato, l'OdV, prima di proporre la sanzione, deve obbligatoriamente acquisire i fatti che provino la veridicità della violazione segnalata.

### 4.3 SANZIONI

Nella scelta delle sanzioni da applicare, l'OdV deve agire secondo criteri improntati alla proporzionalità ed efficacia, con riguardo alla tutela del destinatario della stessa. La sanzione applicata deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione e tenere in considerazione tutte le circostanze della violazione.

Per i prestatori di lavoro subordinato, siano essi operai, impiegati o quadri intermedi, l'OdV, in caso di violazioni del Modello, potrà proporre le seguenti sanzioni:

- a) il rimprovero verbale, nei casi di violazione colposa;
- b) l'ammonizione scritta;
- c) la multa non superiore a tre ore della retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro per una durata non superiore a tre giorni;
- e) la sanzione pecuniaria, nei limiti di cui all'art. 7 dello S.L., per reiterata violazione colposa o per violazione dolosa;
- f) il trasferimento disciplinare, qualora sia previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, per reiterata violazione colposa o per seconda violazione dolosa;
- g) il licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, nel caso di plurime reiterazioni di violazioni colpose, o nel caso di violazioni tali da far incorrere la Società in una delle ipotesi di applicazione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto;
- h) il licenziamento con o senza preavviso.

In ogni caso, quando l'OdV ritiene di applicare la sanzione del licenziamento, deve motivare tale scelta.

Nei casi in cui la condotta costituisca reato e sia già cominciato il procedimento penale, l'OdV, nel rispetto dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni, potrà proporre l'applicazione, in via cautelare, della sospensione del soggetto dalla retribuzione e dalle proprie mansioni, in attesa dell'esito del giudizio penale.

Salvo quanto previsto nei paragrafi precedenti, l'OdV potrà proporre la sospensione cautelare del soggetto, sia esso in posizione apicale o diretto sottoposto, nel caso in cui la condotta del medesimo rappresenti la commissione di uno dei reati di cui agli

artt. 24 e ss. del Decreto, idonea a provocare l'applicazione del disposto del Decreto sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

#### **4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

In caso di violazione, da parte di dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello, la Società provvede ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti, dalla stessa applicato.

#### **4.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti, tra cui la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi della Società.

#### **4.6 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, tra cui la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi della Società.

#### **4.7 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E PARTNER**

Ogni violazione, da parte dei Consulenti o dei Partner, delle linee guida, di cui al presente Modello, agli stessi applicabili o di commissione dei reati, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

#### **4.8 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

#### **4.9 MISURE A TUTELA DEI SOGGETTI SEGNALANTI**

In ottemperanza alla L. n. 179 del 2017 e di riforma dell'articolo 6 del Decreto, la Società ha previsto **“uno o più canali che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, e la modalità informatica è uno strumento necessario, e non eventuale, del canale a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante”**.

Pertanto, sono da considerarsi nulli, ***“il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Come nel settore pubblico è onere del datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente”***.

